



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN**

Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones 81550 – Chota y  
80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa – 2019

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO: DE MAESTRA EN  
ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR**

**Br. GARCIA VALDIVIEZO, Yamilet Fernanda** – (0000-0001-7627-6204)

**ASESOR**

**Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry** – (0000-0002-2982-3444)

**LINEA DE INVESTIGACION**

**Gestión y calidad educativa**

**Trujillo – Perú**

**2019**

**Página Del Jurado**

---

**Dr. Tello Yance Filoter**  
**Presidente**

---

**Mg. Mendoza Giusti Rolando**  
**Secretario**

---

**Mg. Villacorta Valencia Henry**  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, a mi familia por apoyarme moral y espiritualmente para poder seguir superándome para alcanzar mis metas y poder alcanzar un logro más en mi vida profesional

## **Agradecimiento**

A Dios por darme la vida y permitirme seguir estudiando para superarme profesional y personalmente, a mis familiares por apoyarme en este proceso de estudios moral y afectivamente dándome las fuerzas necesarias para poder seguir adelante.

A mis maestros de la Universidad César Vallejo por sus sabias enseñanzas. A los directores y docentes de las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 - Cushcanday, por haberme dado las facilidades para aplicar los instrumentos de investigación y poder llevar acabo esta investigación.

### DECLARACIÓN JURADA

yo, Yamilet Fernanda Garcia Valdiviezo, identificada con DNI N°47142854, estudiante de la escuela de posgrado en el programa de maestría en administración de la educación de la Universidad Cesar Vallejo, con sede en la ciudad de Trujillo; declaro el trabajo académico titulado “gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday del distrito Agallpampa – 2019”, para la obtención del grado de maestra en administración de la educación.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada

De identificarse el fraude (datos falseados), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), sin reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario

Trujillo, 18 de julio del 2019



---

YAMILET FERNANDA GARCIA VALDIVIEZO

DNI N° 47142854

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la Tesis titulada Gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones 81550 – Chota y 80372 - Cushcanday - Agallpampa - Otuzco – 2019, dicha investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación que existe entre el gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa – 2019; en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de maestra en administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

## INDICE

<b>Página Del Jurado .....</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria.....</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>iii</b>
<b>DECLARACIÓN JURADA .....</b>	<b>iv</b>
<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>27</b>
<b>2.1 Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>27</b>
<b>2.2. Operacionalización de variables .....</b>	<b>27</b>
<b>2.3. Población y muestra .....</b>	<b>300</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>311</b>
<b>2.5. Procedimiento .....</b>	<b>33</b>
<b>2.6. Método de análisis de datos .....</b>	<b>334</b>
<b>2.7. Aspectos éticos .....</b>	<b>334</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>35</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>46</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>501</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>VII. REFERENCIAS .....</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>60</b>

## Índice de tablas

Tabla 1: población docente de las instituciones educativas 80372 y 80552 en el año 2019 .....	30
Tabla 2: Dimensiones de la variable gestion del talento humano .....	31
Tabla 3: Intervalos para los niveles de la variable gestion del talento humano y sus dimensiones: .....	31
Tabla 4: Dimensiones de la variable desempeño docente: .....	32
Tabla 5: Intervalos para los niveles de la variable Desempeño docente y sus dimensiones: .....	32
Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad del desempeño docente:.....	33
Tabla 7: Estadísticas de fiabilidad del desempeño docente:.....	33
Tabla 8: Opinión de los docentes y directivos sobre la gestión del talento humano y el desempeño .....	36
Tabla 9: Opinión de los docentes de las dimensiones de la gestion del talento humano .....	38
Tabla 10: Opinión de los directores de las dimensiones del desempeño docente .....	40
Tabla 11: Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestion del talento humano y las dimensiones de la variable desempeño docente.: .....	41
Tabla 12: Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variablegestion del talento humano .....	42



## INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: opinion de los docentes y directivos sobre las varibales gestion del talento humano y el desempeño docente.....	36
Figura N° 02: opinion de los docentes sobre las dimenciones d ela variable gestion del talento humano .....	38
Figura N° 03: opinion de los directivos sobre las dimenciones de la varibale desempeño docente... ..	40

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación entre la gestión **del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota Y 80372 - Cushcanday** del distrito de Agallpampa – 2019. Por su tipo esta investigación es aplicada, con un nivel descriptivo enfoque cualitativo, y con un diseño no experimental de corte transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 33 docentes tanto de inicial, primaria y secundaria y dos directores de las dos instituciones educativas 81550 – Chota Y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa – 2019. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios: la escala de la gestión del talento humano y la escala del desempeño docente. Los mismos que se sometieron a juicio de experto quien determino su validez y para demostrar su confiabilidad se utilizó el programa estadístico SPSS versión 23 donde el alfa de Cronbach, de la variable gestión del talento humano tiene una confiabilidad de 0,959; y la variable desempeño docente tiene una fiabilidad de 0,956. En los resultados de esta investigación, se obtuvo como conclusión general que existe correlación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.380 y con un Sig. Bilateral=0.029 ( $p$  valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. Con un grado de significación equivalente a 5% en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa – 2019.

**Palabras clave:** gestión del talento humano y desempeño docente

## **ABSTRACT**

The purpose of this research work is to determine the relationship between human talent management and teacher performance in educational institutions 81550 - Chota y 80372 - Cushtanday del distrito de Agallpampa - 2019.

The non-experimental type study with correlational design presents a universal population sample of 33 teachers, and a non-probabilistic sample. For the data collection work, two questionnaires were used: the scale of human talent management and the scale of teacher performance. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables. Likewise, the Shapiro Wilk test was performed to determine the normality of the variables, the Rho Spearman correlation test as a statistical test of hypothesis verification.

Finally, it is concluded that there is a significant correlation between the variables human talent management and teaching performance with a Spearman's Rho correlation equivalent to 0.380 and with a Bilateral Sig = 0.029 (p value <0.05), at a level of significance of 5%. With a degree of significance equivalent to 5%, the acceptance of the research hypothesis was confirmed

### **Keywords:**

human talent management and teaching performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente los cambios educativos en los diferentes países exigen la necesidad reclutar docentes que generen gran expectativa y sean comprometidos con el desarrollo de sus labores, desplegando habilidades, destrezas, creatividad y experiencias para la resolución de problemas que se les presente en el desarrollo de su práctica pedagógica al interior de su institución educativa, siendo surgiendo así como necesidad fundamental el talento humano ya que le va a permitir al docente mejorar el aprendizaje de los estudiantes y a cumplir con las metas planteadas dentro de una I.E, entendido todo esto como un proceso que determina el éxito o el fracaso en relación con las demás entidades educativas, es por ello que nace la necesidad de preparar los docentes en programas educativos actualizados y modernos que contribuyan el desarrollo de talentos Griffin (2011)

En cuanto al desempeño docente en él es uno de los criterios más cuestionados ya que esto se mide mediante una evaluación que no es adaptable a las distintas realidades de nuestro país, sin embargo, el gobierno obliga a los docentes a someterse a esta evaluación para poder medir la calidad educativa; esta evaluación da a conocer la realidad educativa en nuestro país sin embargo no se hace mucho por resolver los problemas más evidentes que influyen en el rendimiento académico de los alumnos como (desnutrición, falta de recursos, familiares, etc.); así mismo los resultados obtenidos recalcan que los docentes deben ser capacitados y actualizados en las nuevas estrategias educativas para poder formar alumnos comprometidos con las sociedades y puedan enfrentarse a este mundo cada vez más globalizado.

Chiavenato (2008), señala los siguientes objetivos para el desarrollo del talento humano:

El objetivo principal de la gestión del talento humano es que una institución educativa cumpla con sus objetivos y cumplir con su misión y visión educativa que por lo general es posicionarse en un nivel reconocido ante los demás mantenerse como líder educativo, por ello una I.E, debe contar con colaboradores seleccionados y que estén motivados permanente, para poder aportar cambios y adaptarse en un entorno globalización y cambiante con nuevos sistemas que actualmente se presentan en todas la etapas educativas, por lo que se señala la adaptación diaria y flexible que estén orientados a lograr una buena organización competitiva. Chiavenato (2018)

Desarrollar el talento humano como recurso que aporta ideas, conocimientos y habilidades para poder brindar una educación de calidad con propósitos establecidos y definidos con la

finalidad de desarrollar las habilidades de los profesionales, que ayuden a desarrollar los talentos en las instituciones educativas.

En el Perú para desarrollar el talento de las personas debemos partir desde la formación del docente en las diferentes instituciones pedagógicas se deben tomar en cuenta la vocación, las cualidades y compromisos para asumir este servicio para poder brindar la educación de calidad ya que en los últimos años la educación en nuestro país se ha ubicado en los últimos lugares, ante esta problemática por lo que los docentes deben hacer compromisos de asumir nuevos retos en la educación peruana, tomando en cuenta lo anterior las instituciones educativas deben enfocarse en preparar al futuro docente. Di-Carlo (2012)

Es por ello que hoy en día el papel del docente no solo se enfoca en brindar conocimientos a sus estudiantes, si no que este debe ser un facilitador del aprendizaje orientado a los estudiantes en sus procesos de aprendizaje

En Latinoamérica las nuevas tendencias sobre la educación ayudan a elaborar un nuevo marco educativo de cambios e innovación que ayudan a desarrollar el talento humano basado en competencias que oriente la formación de profesionales, con la capacidad de desarrollar estrategias acordes a las necesidades educativas que estén orientadas al cambio educativo, por ello es necesario que el educando siga los nuevos paradigmas educativos orientados a generar un desarrollo integral de los estudiantes para poder evaluar el desarrollo del talento en cada alumno (Alvarado, 2013).

El trabajo de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos está a cargo del docente, quien plantea desempeño a base del manejo, de las competencias y los desempeños que son exigibles para un buen ejercicio docente cuya atención contribuiría a mejorar las características de la educación que en la actualidad la sociedad peruana demanda hoy en día para preparar ciudadanos responsables capaces de enfrentarse a un mundo actualizado y manejar las nuevas tecnologías MINEDU (2012).

Vale decir entonces que los docentes logran un buen desempeño cuando logran que los procesos educativos sean significativos siempre y cuando estos generan el logro de capacidades señaladas en su DCN lo que hace que el docente asuma compromisos del trabajo que se debe desarrollar en aulas para poder lograr los objetivos y metas propuestas en su institución educativa.

Partiendo de esto se considera que el docente debe ser autónomo en su formación y en la forma en que los docentes preparan a los educandos no sólo para él, sino para enfrentarse en un mundo globalizado, para que se conviertan en ciudadanos comprometidos con su futuro, tomando en cuenta la finalidad de la educación y sus políticas educativas, por ello es necesario que los programas de actualización y capacitación al docente estén orientados a procesos que vayan más allá de la transmisión de conocimientos, si no que conviertan a los docentes en pensadores e investigadores.

Según la evaluación del desempeño docente actual en el Perú, nos permite ver la realidad de nuestra educación, entendiendo de que es necesario la evaluación docente ya que nos permite conocer que debe perfeccionar el docente en cuanto a sus conocimientos, estrategias y tomen en cuenta las nuevas competencias según nuestra política educativa, además son importantes porque sirven para identificar las debilidades de los docentes que necesitarían una capacitación y actualización complementaria como mecanismo para mejorar y lograr avances significativos en nuestros procesos de enseñanza orientándose a la calidad de los aprendizajes de nuestros escolares, además lograr un buen desarrollo de los aprendizajes implica tomar en cuenta los siguientes factores y mejorarlos: los espacios educativos que muchas veces son precarios, no permitiendo un buen ambiente para trabajar, el apoyo familiar que muchas veces es ausente en nuestra institución y se demuestra por la falta de interés ante los hijos, los recursos económicos que son un factor que más afecta a las zonas rurales de nuestro país y limita a muchos niños y niñas a asistir a una institución educativa, la motivación del alumnos, este factor es el que más afecta a los alumnos ya que muchos de ellos presentan problemas en familia y los arrastran al colegio impidiendo que estos se concentren y generen un buen aprendizaje, otro factor es el entorno social el cual influyen bastante en el comportamiento de los alumnos, todos estos factores deben tenerse en cuenta por el docente al momento de planificar sus programaciones, unidades, sesiones de aprendizajes, si desea que sus estudiantes logren aprendizajes significativos a corto y largo plazo(Estrada, 2010).

El Perú es uno de los países que se encuentra en los últimos lugares en el ámbito educativo, para mejorar esta realidad es importante impulsar el desarrollo del talento humano entendiéndolo como la capacidad que posee una persona para resolver problemas de manera inteligente tomando en cuenta sus experiencias, habilidades, estilos y juicios propios de una

persona talentosa, se requiere entonces que los docentes que laboren las instituciones educativas trabajen en el desarrollo de los talentos con que cuenta su institución.

En el Perú los docentes son evaluados en el aula y esta evaluación se determina tomando en cuenta los siguientes aspectos: cómo el profesor logra motivar a los alumnos; muchas veces el alumno muestra desinterés para aprender, pero no porque el docente no sepa motivarlo o involucrarlo, sino que este viene a la I.E, con problemas familiares que lo distraen y desconcentran no dejándolo concentrarse en las actividades que se despliegan en aula por el docente, además muchos muestran desconfianza, inseguridad lo que los limita a expresarse y expresar sus puntos de vista; como segundo factor el docente debe promover el razonamiento y la creatividad de su alumnos.

El docente muchas veces no logran promover el razonamiento y al creatividad por que los alumnos tienen una noción que han venido arrastrando y creen que es el docente quien debe brindarles la información procesada y que ellos solamente copien y transcriban a sus cuadernos y memorizarlos, lo que dificulta que el docente actualizado haga que los alumnos a suman sus propias responsabilidades, teniendo en cuenta que hoy en día el alumno es quien genera sus propios aprendizajes y que el rol del docente es orientarlos y guiarles en este proceso de aprendizaje; como tercer factor al docente se le evalúa si este recoge información acerca de lo que están aprendiendo y los retroalimenta en su aprendizaje.

Los docente comprometidos siguen el proceso de aprendizaje de sus estudiantes y se preocupa de que los que están débiles reciban retroalimentación necesaria, sin embargo muchas veces no se da debido a que en nuestro país tenemos realidades distintas como la cercanía o lejanía al centro educativo, el compromiso de los padres en ayudar a fortalecer los aprendizajes y motivar a sus hijos a seguir estudiar y aspirar a ser buenos ciudadanos; otro de los siguientes factores que evalúan al docente es como este gestiona el tiempo en el desarrollo de su clase, este aspecto formaba parte de la evaluación del docente, sin embargo el gobierno no toma en cuenta que no se puede generar aprendizajes significativos a las plazos en tan corto tiempo como lo es las horas pedagógicas de trabajo dentro de un aula institucional, ya que muchas veces el docente planificaba pero no lograba desarrollarlas al 100% por falta de tiempo fracasando así en el logro de los propósitos planificados.

Si propicia un ambiente de respeto y cómo regula el comportamiento de los chicos, si es por medio de mecanismos positivos o negativos, el docente tiene la capacidad de poder regular



comportamientos en sus alumnos, sin embargo esto se ve interrumpido muchas veces por que los padres no contribuyen en corregir comportamientos negativos que sus hijos practican dentro de la institución educativa, sino que los defienden y los califican como comportamientos espontáneos fáciles de cambiar lo que conlleva formar conflictos entre padres y docentes. Estas rubricas han sido elaboradas por el (MINEDU), con la finalidad de medir la calidad de docentes que se tiene en los centros de trabajo, sin embargo, muchas veces esta evaluación no toma en cuenta las distintas realidades que se presentan en nuestro país, pero se aplican de la misma manera a todos. Es por ello que a pesar de que los docentes peruanos son formados por vocación y asumen un verdadero compromiso con la educación, sin embargo nuestra realidad educativa se ve reflejada en el deterioro y falta de interés y compromiso por parte de las autoridades que no se alarman realmente por nuestra incipiente calidad educativa y sus distintas problemáticas abarcándola desde su propia realidad diversificada y no como un todo en conjunto, entonces nos daremos cuenta que es necesario implantar nuevas políticas educativas en nuestro país que brinden soporte y ayuda a los docentes y por ende se imparta una buena calidad educativa tomando en cuenta de que esta sea mejor y ayude a desarrollar el éxito educativo.

Las instituciones 81550 – Chota y 80372 - Cushcanday Del Distrito De Agallpampa – 2019, brindan a la comunidad servicios educativos tanto en los niveles de, primaria y secundaria, donde sus principales colaboradores son los profesores y administrativos que laboran en dicho centro, con el propósito de desarrollar el proyecto de investigación sobre el desarrollo del talento humano y el desempeño docente se está investigando y se ha identificado que hace falta el desarrollo de capacidades talentosas en los docentes ya que ellos son los principales entes motivadores para desarrollar los talentos de sus alumnos en la institución, identificando que en dicha institución hace falta el desarrollo de actividades que motiven a los profesores y alumnos para fortalecer su trabajo y esfuerzo, despertando el interés de los alumnos por expresar sus inquietudes y sean ellos mismos quienes se interesen en trabajar y fortalecer sus propios talentos apoyándose en la enseñanza de sus docentes.

Sin embargo se hace evidente la falta de respaldo sobre los derechos profesionales de los docentes generando incomodidad y desánimo en la labor docente ya que algunos padres aprovechan el poco respaldo que se recibe como profesional contribuyendo a generar desánimo en los docentes y falta de interés en los alumnos, esto hace que los profesores se

vean obligados a enfocarse en cumplir con su jornada laboral sin interesarle el desarrollo de las habilidades de sus estudiantes ante estas situaciones se puede asegurar entonces que a nivel institucional existe la falta de una adecuada gestión talento humano por el motivo de que muchos docentes se enfocan en desarrollar sus actividades diarias sin tomar en cuenta los diferentes estilos de aprendizaje de sus estudiantes, además de que la labor docente se ha tomado como una rutina diaria que se da entre el colegio y su hogar con el único propósito de percibir una remuneración económica. Esto hace que el docente no tome en cuenta las cualidades de los alumnos y tampoco se enfoca en tratar de formar alumnos capaces de desarrollar problemas dentro de su sociedad, sino que el profesor llega al aula y pide al alumno procesar la información y aprender la información requerida sin importar si este aprendió o no lo que demuestra que nos falta interés para mejorar la calidad educativa y enfocarse en formar ciudadanos responsables y comprometidos. Capases de desarrollar sus talentos que los ayuden a desenvolverse hoy en día en un mundo cambiante y globalizado, además explotar habilidades que poseen los alumnos hará que el docente como pedagogo pueda entregar toda su potencialidad profesional durante el desarrollo de su labor en aula concluyendo que es esta quien dará mejores resultados y nos llevara al éxito educativo.

*Sea tomado como antecedentes de estudio a nivel internacional a autores como:* Borsic (2016), realizo su tesis sobre ; *la gestión del talento humano y la inteligencia emocional* - su objetivo fue determinar la relación existente entre las variables de estudio; el tipo de investigación fue la no experimental, y para recolectar información utilizó como instrumento un cuestionario que fue aplicado a una población de 338 docentes, concluyendo que la gestión del talento humano y el desempeño docentes sí tienen una relación positiva; Castañeda y Zuluaga (2014), en su trabajo sobre - *Gestión del talento humano y eficacia de la educación* - estableciendo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y la calidad de la educación; cuyo tipo de indagación descriptiva correlacional, tomando en cuenta a 60 profesores como población, obteniendo como resultado de que existe correspondencia demostrativa entre el talento humano y la calidad educativa; Rojo (2012), investigo sobre - *Gestión del talento en los docentes de formación técnica* - su objetivo determinar la influencia de la gestión del talento en los docentes de formación técnica; con un tipo investigación cualitativa, tomó como población a 20 docentes, llegando a la

conclusión de que los modelos de servicio del talento son sobresalientes en la administración actual.

A nivel nacional se encontró investigaciones como la de Salinas (2012), en su tesis - *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño docente en el 2010 – 2011* - quien tuvo como objetivo mejorar la misión administrativa y el trabajo docente, la exploración de tipo cualitativo, utilizo como instrumento la guía de evaluación del desempeño docente. Llegando a la conclusión de que en dicha institución la gestión administrativa debe mejorar y por ende el desempeño docente; Almonte (2015), investigo sobre - *Gestión del talento humano y el buen desempeño docente dentro de una I.E – su objetivo fue* determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el buen desempeño docente; con un tipo de investigación correlacional, y una población de 66 participantes, concluyendo que existe relación moderada entre la gestión del talento humano y el buen desempeño docente. Trataje (2015) en su tesis - *Gestión del talento humano y el clima laboral 2015* - su objetivo establecer la dependencia entre el talento humano y el clima laboral, con una investigación no experimental correlacional transversal, tuvo como elementos a 64 trabajadores. Utilizo como instrumento el cuestionario concluyendo de que hay una relación moderada entre las variables de estudio.

A nivel local se encontró un antecedente de investigación a Cruz (2013), en la tesis - *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en Trujillo* - su objetivo determinar la relación entre variables de estudio, el estudio fue de tipo no experimental con un diseño correlacional transversal, con una población de 40, llegando a la conclusión que existe una relación directa moderada y altamente significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente.

Estos resultados de la investigación se sustentan con teorías que explican la Gestión del talento humano, Se entenderá al talento humanos como la capacidad posee una persona para solucionar problemas de manera perspicaz en una determinada ocupación, obteniendo sus habilidades, mañas, prácticas, creatividad e inteligencia y competencias propias que presenta una persona talentosa, para desempeñarse de una mejor manera con el fin de cumplir objetivos y metas en su centro de trabajo. Ced.ucn.cl (2005)

En cuanto al progreso de la gestión del talento humano se ha investigado que esta se sustenta en las siguientes teorías.

Conocido el talento humano como la capacidad que tiene una persona para solucionar problemas de manera inteligente haciendo uso de sus habilidades, destrezas, experiencias, creatividad e inteligencia y aptitudes propias que presentan una persona talentosa ante cualquier situación problemática, además está siempre podrá desempeñarse de una mejor manera ante cualquier realidad con la finalidad de cumplir objetivos y metas en su centro de trabajo (*Ced. Ucn. Cl, 2005*)

***Teoría de campo de Lewin - Chiavenato (2008)***, asegura que la conducta humana depende de dos factores fundamentales:

Según Lewin nos demostró mediante su teoría que dentro del entorno psicológico del individuo existen dos fuerzas que se encuentran en sentidos opuestos, las primeras son las fuerzas motivadoras que nos motivan y orientan hacia los objetivos propuestos y las segundas son las fuerzas inhibitoras que generan miedo y nos paralizan hacia la orientación de las metas o objetivos planteados por los individuos o grupos; es por ellos que dentro de una institución educativa el líder debe tomar en cuenta todas las influencias recibidas tanto del entorno laboral como del social, que reciben los individuos que son parte de la formación para poder tener una visión más clara de la realidad, considerando que los hechos están interconectados y constituyen un campo de fuerzas dinámicas llamado “campo de fuerzas” con las fuerzas ambientales que influyen en la conducta humana.

***Teoría de la disonancia cognitiva Chiavenato (2008)***: Esta teoría explica como las personas tienen la necesidad de mantener una coherencia consigo misma generando en los individuos una necesidad interior que los empuja a asegurarse de que sus conductas, creencias, y conocimientos son correctos entre sí, sin embargo cuando existe incongruencia entre estos factores, se generan conflictos internos que conducen a la falta de armonía en el individuo, esto es algo que la gente muchas veces se esfuerza por evitar porque le genera malestar llevándolos a un intento de cambiar su conducta o defender sus comportamientos lo que muchas veces los lleva a auto engañarse para reducir su malestar producido.

***La teoría de los dos factores de Herzberg Chiavenato***: Para Herzberg, un individuo para desempeñarse en su centro de trabajo necesita que se cumplan dos factores necesarios que debe ofrecer el centro de trabajo.

El primer factor son los aspectos higiénicos, lo que tiene que ver con las condiciones que ofrece la institución o empresa al trabajador, entre ellos tenemos a los siguientes; sueldo y

beneficios, relaciones con los compañeros, ambiente de trabajo, seguridad laboral, estos factores ayudaran a que el empleado se sienta cómodo y pueda desenvolverse de la mejor manera en su centro de trabajo.

El segundo factor es el aspecto motivacional, y se refiere a las formas en que un individuo se siente motivado siempre y cuando estos produzcan afecto duradero de las satisfacción y aumento de productividad generando un mejor desempeño laboral entre estos tenemos; los logros y reconocimientos brindados, independencia laborar, la autonomía que se da a los trabajadores para ejercer sus funciones.

Griffin (2011) hace mención a tres dimensiones que afirman el desarrollo de la gestión del talento humano.

Atracción de los recursos humanos: muchas instituciones educativas buscan personas q cumplan personas q cumplan con los requisitos establecidos según sus necesidades, esto motiva a buscar y seleccionar personas con capacidad de hacerse cargo de un puesto de trabajo, en estas selección el líder institucional tendrá acceso a toda la información necesaria que le permita conocer la trayectoria laboral del individuo y sobre las capacidades que posee como profesional las que se tomaran en cuenta para ser seleccionada y formar parte de una determinada organización

El desarrollo de los recursos humanos: Es tarea de la gestión que se realice dentro de la I.E. ya que es la que se encargue de gestionar y planificar estrategias que ayuden a desarrollar el potencial humano, a través de capacitaciones que fortalezcan las debilidades del docente generando en ellos la consideración de replantear planes que se orienten al desempeño acorde a la exigencia académica para impulsar el desarrollo exitoso de las habilidades, creatividad y estimulen a los alumnos a desarrollarse sus propios talentos generando así una educación de calidad orientada a cumplir con las metas establecidas dentro de la institución educativa.

La retención de los recursos humanos: retener el potencial humano dentro de la I.E, es responsabilidad del líder quien debe encargarse de brindar a sus subalternos ambientes que generen confianza e identificación con la institución educativa, donde el docente sienta autonomía para desarrollar sus actividades solo así se podrá generar un buen clima institucional, que permita a los docentes desarrollarse profesionalmente promoviendo un adecuado desarrollo educativo de sus alumnos de acuerdo a sus capacidades y talentos que poseen cada uno.

En cuanto a la variable desempeño docente determinamos que esta orienta en el proceso de enseñanza aprendizaje y plantea que el trabajo del docente se evidencia si este domina sus competencias y desempeños que son exigibles para su buena práctica. Entendiendo que la calidad de la educación no solo se da por el buen desempeño docente; sino que esta incluye diversos factores, que solamente entendemos quienes estamos en la práctica docente determinando que una calidad educativa no solo basta con dominar capacidades y estrategias, ni desempeños sino que esto implica modificar todo nuestro diseño educativo nacional y diversificarla de acuerdo a las distintas realidades que la sociedad peruana demanda MINEDU (2012).

Según estos conceptos observamos que la variable desempeño docente se sustenta en las siguientes teorías.

Teoría del aprendizaje significativo de Ausubel (1983), señala que la labor del docente será efectiva siempre y cuando el alumno muestre una actitud favorable para el aprendizaje, ya que este es un factor esencial para que el docente pueda trabajar orientándose a lograr sus objetivos planificados, ante esta conducta el docente que desee tener éxito debe tomar en cuenta las características de sus estudiantes al momento de planificar sus sesiones de aprendizaje por ello es necesario que considere los contenidos de la enseñanza, los métodos a emplear, las estrategias y la organización en el aula siendo estos los factores que ayudaran a obtener mejores resultados en su proceso de enseñanza aprendizaje.

El propósito del docente debe ser generar aprendizajes duraderos, críticos y reflexivos en sus estudiantes para que estos estén preparados al momento de enfrentarse a la sociedad actual, siendo hoy en día un gran reto que los alumnos movilicen sus aprendizajes a cualquier ámbito en el que le toque interactuar, es por ello que el maestro debe enfocarse en formar alumnos responsables y capaces de desenvolverse en cualquier ámbito social.

Teoría socio cultural de Vygotsky (1978) afirma que el desarrollo del ser social se origina e el entorno en que vive desde que nace, el ser humano aprende a relacionarse con otros individuos más competentes mientras se va desarrollando y recibiendo asistencia de su medio social y de la familia, lo que le va a llevar a desarrollar sus capacidades, inteligencia, cultura, creencias, etc. Como producto de su interrelación social con los demás, vale decir entonces que el ser humano se forma y aprende de un entorno social, mas no en un ambiente aislado

concluyendo que existe dependencia entre medio e individuo para poder desarrollarse y aprender.

El docente desarrollara su labor con eficiencia si este se interesa por conocer a sus estudiantes en cuanto a sus intereses, diferencias, necesidades, los estímulos familiares que reciben, además de las influencias comunitarias, educativas y el contexto en el que se desarrollan, solo así el docente podría orientar su trabajo al éxito dentro de su institución educativa.

Mc Gregor (1960) plantea que es muy importante que el docente genere en el aula un ambiente de confianza y respeto entre alumnos y docente de esta manera lograremos mantener la motivación en el aula al momento de desarrollar nuestras actividades propiciando mejores logros de aprendizaje, es así como se explican las teorías planteadas de las teorías de las “X” e “Y” se señala la existencia de dos estilos de conducta entre los individuos.

- Teoría X: Aquí el trabajador se esfuerza por lograr sus objetivos porque están orientados a sufrir sanciones si no se cumplen es por ello que muchas personas evitan asumir responsabilidades para evitar sanciones, a diferencia que si el trabajador cumple con el logro de sus objetivos este será recompensado económicamente que será su única motivación y que todo lo hacen exclusivamente por él.
- Teoría Y: el individuo se realiza sus esfuerzos a lograr sus objetivos, pero no por que tengan un castigo o un fin económico, sino que lo hace por placer y satisfacción ya que estos le permiten plantear soluciones y proponer nuevas estrategias para solucionar los problemas que se presenten en su centro de trabajo, esto genera que los trabajadores asumen los objetivos de la I.E, como suyos se comprometen en la realización siendo la recompensa la satisfacción personal.

Ante todo, esto podemos afirmar entonces que los estudiantes para obtener buenos logros, deben ser persuadidos, recompensados, castigados, coaccionados y controlados, en el proceso de su aprendizaje y el desarrollo de sus actividades además estas deben ser estandarizadas y dirigidas en función de los objetivos propuestos. Ya que los alumnos tienen motivación, potencial de desarrollo, y comportamiento adecuados y capacidad para asumir responsabilidades si se los orienta y se les brinda la confianza necesaria para que se sientan en la capacidad de lograr y superar cualquier obstáculo.

Se considera que el desempeño docente tiene las siguientes dimensiones consideradas de la siguiente manera.

Preparación para el aprendizaje del alumno: consiste en planificar las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje garantizando la relación entre el medio y el estudiante tomando en cuenta las características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, garantizando los aprendizajes que se quieran lograr en los estudiantes, haciendo uso de los recursos disponibles dentro de la I.E. con el propósito de promover la formación integral de los alumnos.

Enseñanza para el aprendizaje: el docente debe tomar en cuenta las diferencias individuales de sus estudiantes y de los contextos en el se desarrollan, para planificar y plantear estrategias que fomenten en los estudiantes un aprendizaje significativo y reflexivo, además de formar alumnos capaces de solucionar problemas en las distintas realidades en que se desenvuelve, el docente debe seguir de cerca el proceso de aprendizaje de sus alumnos para poder identificar quienes deben recibir retroalimentación con la finalidad de mejorar sus aprendizajes.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: el docente debe participar de manera democrática y colaborativa dentro de su I.E. de tal modo que este ayude a lograr los objetivos establecidos en el proyecto educativo, para ello se deben establecer relaciones de respeto, colaboración y apoyo entre los colaboradores de la I.E. y la comunidad aprovechando sus aportes en los procesos educativos para lograr aprendizajes significativos

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: desde esta perspectiva el docente debe asumir y ejercer su profesión de manera ética, que demuestre que es una persona que respeta los derechos fundamentales de los demás, contribuyendo a fortalecer su identidad y responsabilidad profesional y compromisos en el desarrollo de los aprendizajes.

- 1.2. **Formulación del problema:** ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa -2019?; también se planteó los siguientes; **Problemas específicos** - ¿Cuál es el nivel de gestión de talento humano en los colegios de Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?; ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?, ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la preparación para la enseñanza en los colegios Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?; ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el



desarrollo de la enseñanza en el aula en los colegios de Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?; ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?, ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?; ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la atracción de los recursos humanos en las I.E de Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?, ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y desarrollo de los recursos humanos en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?, ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y retención de los recursos humanos en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?

Este problema se justifica de la siguiente manera, El presente trabajo de investigación es muy importante, porque nos ayudara a conocer las problemáticas dentro de una institución educativa donde se desarrollara la investigación; es importante que los profesores conozcan que el desarrollo del talento humano ayudara a cumplir con los objetivos propuestos dentro de su institución educativa donde llevan a cabo sus actividades a diario, el líder de la institución educativa para gestionar el talento humano debe mejorar sus estrategias y motivar a sus docentes para desarrollar un excelente desempeño laboral, ya que hoy en día el clima laboral permite el crecimiento de una institución educativa y ayuda al personal a preocuparse por mejorar sus conocimientos y por ende la enseñanza de los estudiantes.

El desarrollo del talento humano es muy importante dentro de una I.E ya que este puede lograr que los docentes estén motivados y se esfuercen por tener mejores resultados en su trabajo y junto con ello desarrollar los talentos de sus estudiantes generando así un mejor aprendizaje y duradero contribuyendo así al desarrollo y éxito de la institución educativa.

Con esta investigación se pretende plantear soluciones a los problemas encontrados dentro de las instituciones educativas con la finalidad de mejorar las relaciones afectivas y laborales entre docentes y personal miembro de la institución educativa con el propósito de que esta sea más eficiente.

Para la presente indagación tiene como **hipótesis general**, Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa – 2019 y como **hipótesis específicas** tenemos a las siguientes: existe nivel alto de la gestión del talento humano en las instituciones educativas 81550 - Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019; existe nivel alto de desempeño docente en las instituciones educativas 81550 - Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019; existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje en los colegios 81550 - Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019; existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje en las I.E - 81550 - Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019; existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la institucionalidad del desempeño docente en centros educativos 81550 - Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las I.E - 81550 - Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019; existe relación significativa entre el desempeño docente y la atracción de los recursos humanos de las I.E - 81550 - Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019, existe relación significativa entre el desempeño docente y el desarrollo de los recursos humanos en las I.E - 81550 - Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019, existe relación significativa entre el desempeño docente y la retención de los recursos humanos en los centros educativos 81550 - Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019

Como **objetivo general** se planteó: Determinar el nivel de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – CHOTA y 80372 - CUSHCANDAY del distrito de Agallpampa en el año 2019; como **objetivos Específicos**: identificar el nivel de la gestión talento humano en las I.E - 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday; identificar el nivel de desempeño docente en los colegios - 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday; identificar la relación entre la gestión del talento humano y la preparación para para el aprendizaje del desempeño docente en las I.E - 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday; identificar relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el

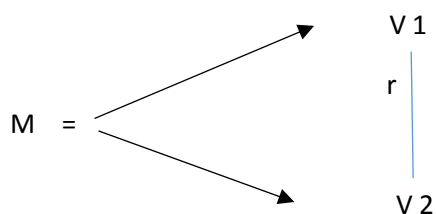
aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente I.E - 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, identificar la relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la institucionalidad en las I.E - 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de su profesionalidad y la identidad docente en las I.E - 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, identificar la relación entre el desempeño docente y la atracción de los recursos humanos en las I.E - 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, identificar la relación entre el desempeño docente y el desarrollo de los recursos humanos en las I.E - 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, identificar la relación entre el desempeño docente y la retención de los recursos humanos en las I.E - 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

La siguiente indagación, es aplicada con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño correlacional, no experimental y transversal

Esquema



Donde:

**M** = Muestra: docentes de las instituciones 81550 – CHOTA y 80372 - CUSHCANDAY del distrito de Agallpampa en el año 2019

**V 1** = gestión del talento humano

**V 2** = Desempeño docente

**r** = relación

### 2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. gestión del talento humano

2.2.2. Desempeño docente

### Matriz de la variable gestión del talento humano

VARIABLE (I)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANALISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
gestión del talento humano	Atracción de los recursos humanos	✓ Planeación	1,2,	ordinal	Los directores de las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550 – Chota	cuestionario
		✓ Convocatoria	3,4			
		✓ Selección	5			
	Desarrollo de los recursos humanos	✓ Actualización y desarrollo	6,7,8,9,			
		✓ Medición de desempeño	10,11,			
		✓ Retroalimentación	12,13,14			
	Retención de los recursos humanos	✓ comprensión	15,16,17,			
		✓ beneficios	18,19,20			

## Matriz de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de Análisis	instrumento de recojo de información
<b>Preparación para los aprendizajes de los estudiantes</b>	Planificación de la enseñanza	1,2	Ordinal	Los maestros de las instituciones educativas 80372- Cushcanday y 81550- Chota	Cuestionario
	Conocimiento, contenidos, enfoques y procesos pedagógicos	3,4,5			
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	clima próspero para el aprendizaje	6,7			
	Dominio de contenidos	8,9			
	Evaluación permanente	10			
<b>Participación en la gestión de la institucionalidad</b>	Participa en la gestión de la escuela.	11,12			
	Relación con las familias y la comunidad	13,14,15			
<b>Desarrollo de la personalidad y la identidad docente</b>	Reflexiona sobre su práctica institucional	16, 17, 18	Ordinal	Los maestros de las instituciones educativas 80372- Cushcanday y 81550- Chota	Cuestionario
	Respeto los derechos de los estudiantes.	19, 20			

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

En esta investigación, la población está conformada por los docentes y directivos de las I.E - “81550” - CHOTA y “80372” – CUSHCANDAY, en sus tres niveles inicial, primaria, secundaria. La misma que asciende a 35 docentes, entre nombrados y contratados, que se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 1

población docente de las instituciones educativas 80372 y 80552 en el año 2019

Institución educativa	Docentes		Total
	Hombres	Mujeres	
I.E. N° 80372- Cushcanday	6	9	15
I.E. N° 81550- Chota	11	7	20
Total	17	16	33

### 2.3.2. Muestra

Como en el presente estudio, nuestra población es pequeña, se toma a la misma como unidad de estudio, no siendo necesario la aplicación de muestreo, trabajándose bajo la modalidad censal, es decir la muestra fueron todos los integrantes de nuestra población en un total de 33 docentes que están laborando en el año lectivo 2019; incluyendo a todos los docentes nombrados y contratados en sus tres niveles que laboran en las instituciones educativas 80372 y 81550 - 2019 y que deseen colaborar voluntariamente con el desarrollo de la encuesta y se excluirá a todos los docentes que no deseen participar voluntariamente de la encuesta o que se encuentren de licencia o permiso temporal

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

- **técnica:** Como técnica de la encuesta para llevar acabo el recojo de datos de la investigación, y el instrumento utilizado fue el cuestionario en base a una serie de ítems estructurados para cada variable.

### 2.4.2. Descripción de instrumentos

**Tabla 2**

#### dimensiones de gestión del talento humano

Dimensiones	Ítems
1. Atracción del recurso humano	5
2. Desarrollo del recurso humano	9
3. Retención de los recursos humanos	6

Para medir los ítems presentados la gestión del talento humano se utilizará

Nunca = 1      A veces = 3      Siempre = 5

**Tabla 3**

intervalos para los niveles de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones

Nivel	Gestión del talento humano	Atracción del recurso humano	Desarrollo del recurso humano	Retención de los recursos humanos
Muy Bajo	28 - 38	22 - 15	40 - 47	25 - 30
Bajo	39 - 49	19 - 21	33 - 39	21 - 24
Medio	50 - 59	15 - 18	25 - 32	17 - 20
Alto	60 - 70	12 - 14	18 - 24	13 - 16
Muy Alto	71 - 82	7 - 11	9 - 17	8 - 12

Fuente: encuesta gestión del talento humano



**Tabla 4**  
**dimensiones desempeño docente**

Dimensiones	ítems
1. Preparación para el aprendizaje	05
2. Enseñanza para los aprendizajes	05
3. Participación en la gestión de la institucionalidad	05
4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	05

Para

medir los ítems presentados en este instrumento sobre la V2 se utilizará la escala de Likert, en base a los siguientes criterios:

Nunca = 1      A veces = 3      Siempre = 5

**Tabla 5**  
intervalos para el desempeño docente y sus dimensiones

DIMENSIONES											
Nivel	Desempeño docente		Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para los aprendizajes		Participación en la gestión de la institucionalidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
Muy Bajo	54	- 63.1	13	- 15.3	15	- 16	11	- 13.7	13	- 15.3	
Bajo	63.2	- 72.3	15.4	- 17.7	17	- 18	13.8	- 16.5	15.4	- 17.7	
Medio	72.4	- 81.6	17.8	- 20.1	19	- 20	16.6	- 19.3	17.8	- 20.1	
Alto	81.6	- 90.7	20.2	- 22.5	21	- 22	19.4	- 22.1	20.2	- 22.5	
Muy Alto	90.8	- 100	22.6	- 25	23	- 25	22.2	- 25	22.6	- 25	

Fuente: encuesta desempeño docente

- Validez: Para esta investigación los instrumentos fueron revalidados mediante el juicio de expertos. Siendo así que el Mg. Henry Villacorta Valencia, quien evaluó el instrumento utilizado para la “La gestión del talento humano” utilizado en la en la I.E. parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017” por el autor Br. Espinoza Mejía, Sonia Epifania; y manifestó su conformidad estableciendo el estado de aplicable, para continuar con en el proceso de investigación. así mismo para la variable desempeño docente manifestó su conformidad- hay Suficiencia- dado a que los instrumentos para esta variable son elaborados por el MINEDU

- Fiabilidad del instrumento: Para adquirir la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach, basado en una prueba piloto aplicada a 2 directores y 20 docentes, para posteriormente analizar los resultados en el programa SPSS versión 23.0.

**Tabla 6**  
**fiabilidad de la gestión del talento humano**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach estandarizada	N de elementos
0,959	0,937	20

En el cuadro, se observa que el valor de alfa de cronbrach es de 0,959 para la V1, realizado en el SPSS versión 23, resultado que indica que el instrumento que se aplicará a los docentes es fiable para el estudio.

**Tabla 7**  
**fiabilidad del desempeño docente**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach estandarizados	N de elementos
0,956	0,956	20

En el cuadro se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,956, para la escala de desempeño docente, realizado en el SPSS versión 23, resultado que indica que el instrumento que se aplicara a los directores es fiable para el estudio.

## 2.5. Procedimiento

Primero, se procedió aplicar las encuestas a nuestra muestra la cual lo conforman los 35 docentes de las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550-Chota del distrito de Agallpampa, provincia de Otuzco en el año 2019, la misma que tuvo una duración de 20 minutos promedio.

Posteriormente se procedió a brasear nuestros resultados obtenidos en Microsoft Office Excel para que en base a ella poder realizar la tabulación de los datos.

Finalmente, se procedió a analizar los resultados a través del programa estadístico SPSS versión 23.0, mediante el cual obtuvimos los resultados de la investigación, los mismos que se graficaron en tablas, donde cada uno fue interpretado según nuestros objetivos e hipótesis establecidos en la investigación.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de datos se aplicó la estadística descriptiva e inferencial; y la correlación de Spearman. Para elaborar y procesar nuestros datos utilizamos programas estadísticos como SPSS-23 y Excel para elaborar tablas de distribución de frecuencia y gráficos estadísticos

## **2.7. Aspectos éticos**

La investigación realizada esta efectuada con todos los requisitos determinados por la UCV, porque en la elaboración de la indagación se trabajó y empleo las normas APA, cumpliendo así con las reglas que esta demanda, de igual manera se trabajó con los resultados y análisis e interpretación de las tablas y gráficos estadísticos.

Para la elaboración de esta investigación se han recurrido a antecedentes nacionales e internacionales y locales que han aportado significativamente para la elaboración y proceso de la elaboración de los objetivos generales, hipótesis y del marco teórico utilizando las citas correctas y necesarias, además de las conclusiones, para poder establecer relación entre las gestión del talento humano y el desempeño docente

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de la gestión del talento humano y el desempeño docente en los centros educativos 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019

Tabla 8

*Opinión de los docentes y directivos sobre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las I.E - 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019*

Nivel	Variables			
	Gestión del talento humano		Desempeño docente	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
Muy bajo	5	15	27	82
Bajo	7	21	6	18
Medio	11	33	0	0
Alto	9	27	0	0
Muy alto	1	3	0	0
Total	33	100	33	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas

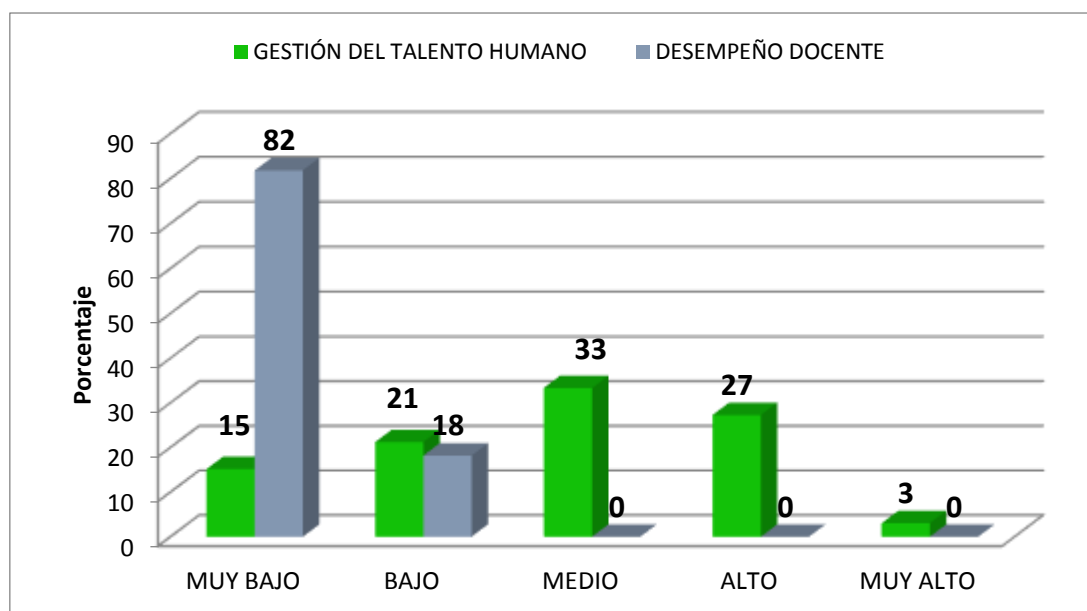


Figura 1: Opinión de los docentes sobre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las I. E - 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019

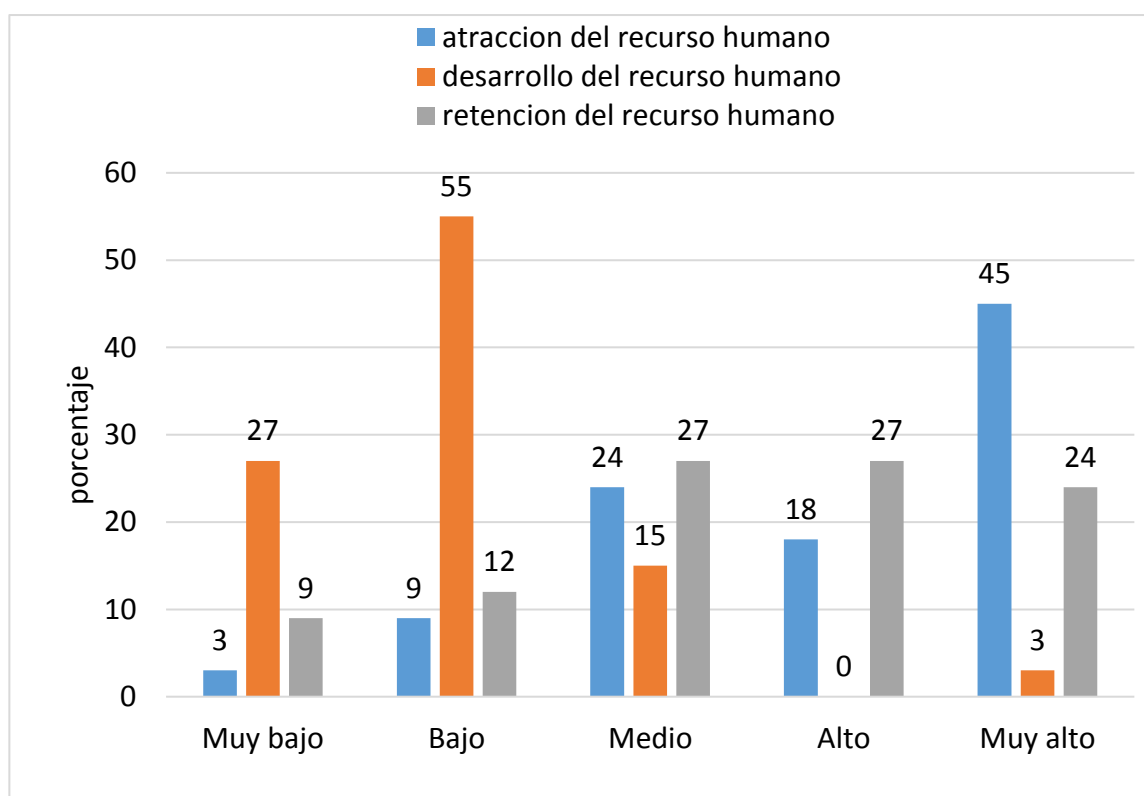
En la tabla 8 y gráfico 1 nos muestra los resultados obtenidos con respecto a la gestión del talento humano, un 33% de docentes consideran que se encuentra en un nivel medio, un 27% consideran que se encuentra en un nivel alto y un 21% considera en un nivel bajo. Sobre el desempeño docente, el 82% de los docentes manifiestan que se encuentra en un nivel muy bajo y el 18% de los docentes manifiestan que se encuentran en nivel bajo.

Tabla 9

*Opinión de los docentes sobre las dimensiones de la gestión del talento humano en las I.E - 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019.*

Nivel	Gestión del talento humano					
	Atracción del recurso humano		Desarrollo del recurso humano		Retención del recurso humano	
	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	1	3	9	27	3	9
Bajo	3	9	18	55	4	12
Medio	8	24	5	15	9	27
Alto	6	18	0	0	9	27
Muy alto	15	45	1	3	8	24
Total	33	100	33	100	33	100

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de las I.E - 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019.*



*Figura 2: Opinión de los docentes sobre las dimensiones de la gestión del talento humano en las I.E - 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019*

En la tabla 9 y figura 2, se observa la opinión de los docentes sobre las tres dimensiones de la gestión del talento humano

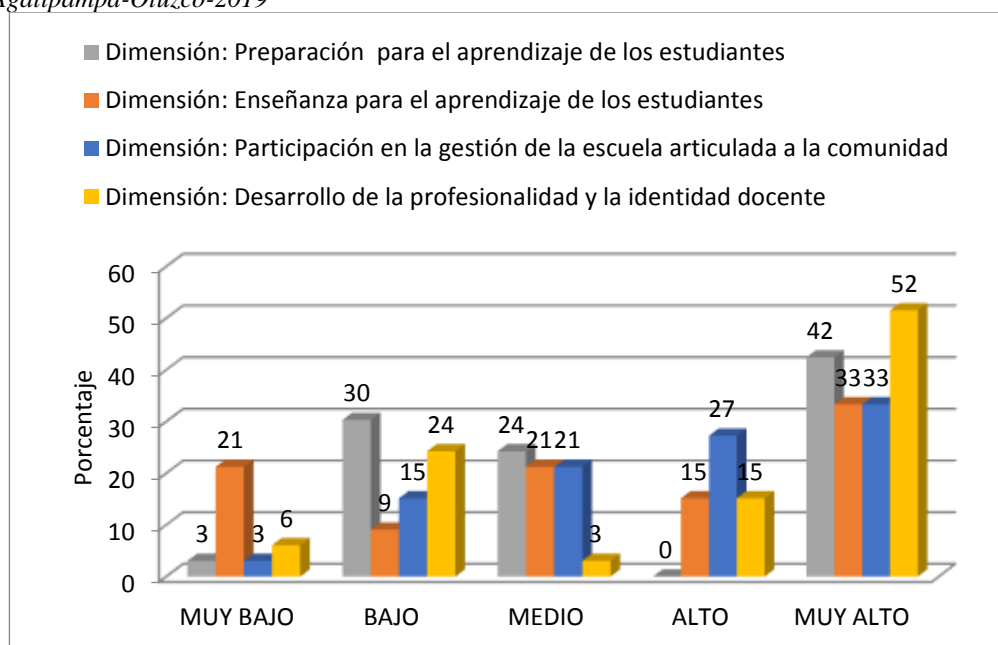
En la atracción del recurso humano, el 45% de los docentes se considera en un nivel muy alto, un 24% se muestran un nivel medio y un 18% está en un nivel alto. Con respecto al desarrollo del recurso humano, el 55% considera estar en un nivel bajo, un 27% se encuentra en un nivel muy bajo y un 15% considera que está en un nivel medio. Y en la retención del recurso humano, el 27% percibe un nivel alto, un 27% se considera en el nivel medio y un 24% se considera dentro de un nivel muy alto.

**Tabla 10**

*Opinión de los docentes sobre las dimensiones del desempeño docente en las I.E - 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019.*

Nivel	Dimensiones							
	Preparación para la enseñanza		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la institucionalidad		Desarrollo de la personalidad y la identidad docente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	1	3	7	21	1	3	2	6
Bajo	10	30	3	9	5	15	8	24
Medio	8	24	7	21	7	21	1	3
Alto	0	0	5	15	9	27	5	15
Muy alto	14	42	11	33	11	33	17	52
Total	33	100	33	100	33	100	33	100

*Fuente: Encuesta aplicada a docentes las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019*



*Figura3: Opinión de los docentes sobre desempeño docente en las I.E - 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019*



En la tabla 10 y figura 3, se observa la opinión de los directores sobre las dimensiones del desempeño docente sus cuatro dimensiones.

En cuanto a la preparación para el aprendizaje, el 42% de los docentes consideran un nivel muy alto, un 30% muestra un nivel bajo y un 24% está en un nivel medio, respecto a la enseñanza para el aprendizaje, el 33% de los de profesores consideran un nivel muy alto, un 21% se ubica en un nivel medio y un 21% se ubica en un nivel muy bajo. La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 33% de los docentes está ubicado en un nivel muy alto, un 27% se considera en un nivel alto y un 21% considera que está en un nivel medio. En el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 52% se muestra un nivel muy alto, un 24% dentro de un nivel bajo y un 15 % en un nivel alto.

### 3.2. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES

Tabla 11

*Correlación de Rho de Spearman entre gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño docente en las I.E - 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019*

			Preparación para la enseñanza	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión de la escuela en la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	-,308	-,272	-,311	-,345*	-,380*
		Sig. (bilateral)	,081	,126	,078	,049	,029
		N	33	33	33	33	33

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11 Se evidencia que existe una correlación inversa débil entre la gestión del talento humano con el desempeño docente con un  $Rho = -0.380$  y con un Sig. Bilateral = 0.029 ( $p$  valor < 0.05), con la preparación para la enseñanza con  $Rho = -0.308$  y con un Sig. Bilateral = 0.081 ( $p$  valor > 0.05), con la enseñanza para el aprendizaje con un  $Rho = -0.272$  y con un Sig. Bilateral = 0.126 ( $p$  valor > 0.05), con la participación en la

gestión de la escuela con la comunidad con un  $Rho = -0.311$  y con un Sig. Bilateral  $= 0.078$  ( $p$  valor  $> 0.05$ ) y con el desarrollo de la profesionalidad docente con un  $Rho = -0.345$  y con un Sig. Bilateral  $= 0.049$  ( $p$  valor  $> 0.05$ )

Tabla 12

*Correlación de Rho de Spearman entre el desempeño docente y las dimensiones de la gestión del talento humano en las I.E - 80372-Cushcanday y 81550- Chota-Agallpampa-Otuzco-2019*

		Atracción del recurso humano	Desarrollo del recurso humano	Retención del recurso humano	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	de Desempeño docente				
	Coeficiente de correlación	,314	-,311	-,292	-, 380
	Sig. (bilateral)	,075	,078	,099	0,029
	N	33	33	33	

En la tabla 12 se presenta las correlaciones entre la variable desempeño docente con las dimensiones de la gestión del talento humano. Se evidencia que existe una correlación débil entre desempeño docente con la atracción del recurso humano con un  $Rho = 0.314$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.075 ( $p$  valor  $> 0.05$ ), existe correlación inversa débil con el desarrollo del recurso humano con un  $Rho = -0.311$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.078 ( $p$  valor  $> 0.05$ ) y con la retención del recurso humano  $Rho = -0.292$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.099 ( $p$  valor  $> 0.05$ )

### 3.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

#### VERIFICACION DE HIPOTESIS GENERAL

**Ho:** No existe correlación significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente.

**H1:** Existe correlación significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente

Según la tabla 11 se observa que existe relación inversa débil ( $Rho = -0.380$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.029 ( $p$  valor  $< 0.05$ ) Por lo siguiente se rechaza Ho. Llegando a la conclusión que existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, a un nivel de significancia del 5%.

- *verificación y formulación de las hipótesis específicas de la gestión del talento humano con las dimensiones del desempeño docente*

#### **hipótesis específica 1:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**H1:** Existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

en la tabla 11, se observa que existe relación inversa débil ( $Rho=0.308$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.081 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). Por lo tanto se acepta el Ho. Concluyendo que no existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y Preparación para el aprendizaje, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Hipótesis específica 2:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y la Enseñanza para el aprendizaje.

**H1:** Existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y Enseñanza para el aprendizaje.

Según la tabla 11 se observa que existe relación inversa débil ( $Rho=-0.272$ ), con un Sig. Bilateral=0.126 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la Ho. Ultimando estadísticamente que no existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y la Enseñanza para el aprendizaje. a un nivel de significancia del 5%.

#### **Hipótesis específica 3:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

**H1:** Existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Según la tabla 11, se observa que existe relación inversa débil ( $Rho=-0.311$ ), con Sig. Bilateral=0.078 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). Por lo tanto, aceptamos la Ho. Concluyendo que no existe correlación significativa entre la gestión del talento

humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad a un nivel de significancia del 5%.

**Hipótesis específica 4:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre gestión del talento humano y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**H1:** Existe correlación significativa entre gestión del talento humano y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Según la tabla 11, se observa que existe relación inversa débil ( $Rho = -0.345$ ) con un Sig. Bilateral = 0.049 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ), Por lo siguiente, aceptamos la  $H_0$ . Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, a un nivel de significancia del 5%.

- *verificación y formulación de las hipótesis específicas del desempeño docente y las dimensiones de la gestión del talento humano*

**Hipótesis específica 5:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la atracción del recurso humano.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la atracción del recurso humano.

Según la tabla 12, se observa que existe correlación débil ( $Rho = 0.314$ ), con un Sig. Bilateral = 0.075 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ), Por lo siguiente aceptamos la  $H_0$ . Concluyendo así que no existe correlación significativa entre el desempeño docente y la atracción del recurso humano, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 6:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y el desarrollo del recurso humano.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y el desarrollo del recurso humano.

Según la tabla 12, se observa que existe relación inversa débil ( $Rho=-0.311$ ), con un Sig, bilateral= $0.078$  ( $p\text{-valor}>0.05$ ), Por consiguiente, se acepta la Ho. Y se concluyó que no existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión desarrollo del recurso humano, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 7**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la retención del recurso humano.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la retención del recurso humano.

Según la tabla 12, se observa que existe correlación inversa débil ( $Rho=-0.292$ ), con Sig. Bilateral= $0.099$  ( $p\text{-valor}>0.05$ ). Por consiguiente, aceptamos la Ho. Concluyendo que no existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la retención del recurso humano, a un nivel de significancia del 5%.

## **IV. DISCUSIÓN**

Actualmente los cambios educativos en los diferentes países exigen la necesidad reclutar docentes que generen gran expectativa y sean comprometidos con el desarrollo de sus labores, desplegando habilidades, destrezas, creatividad y experiencias para la resolución de problemas que se les presente en el desarrollo de su práctica pedagógica al interior de su institución educativa, siendo surgiendo así como necesidad fundamental el talento humano ya que le va a permitir al docente mejorar el aprendizaje de los estudiantes y a cumplir con las metas planteadas dentro de una I.E

Una de las razones de estudio es indagar acerca del dominio de la gestión del talento humano en el ejercicio que realiza el docente, ya que el rol del directivo es importante dentro de una institución pudiendo afectar positiva o negativamente en el normal desarrollo de las actividades escolares de la institución.

La presente investigación realizada dio como resultado la existencia de una correlación significativa entre la gestión del talento humanos y el desempeño docente con  $Rho = 0.380$  y con un Sig. Bilateral=0.029 ( $p$  valor<0.05), a un nivel de significancia del 5%. Quedando así comprobada la aceptación de la Hipótesis de investigación. De esta manera podemos decir que existe similitud con los resultados obtenidos en las investigaciones que se consultaron como trabajos previos para la elaboración de esta tesis así tenemos a; Borsic (2016), quien realizo su trabajo de investigación sobre “*la gestión del talento humano y la inteligencia emocional*” su objetivo fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano, la inteligencia emocional; llegando a la conclusión que la gestión del talento humano y el desempeño docente sí tienen una relación positiva; algo que guarda relación con los resultados con la investigación realizada.

Así mismos también se encuentra relación con la investigación realizada por Castañeda y Zuluaga (2014), en su tesis “*Gestión del talento humano y calidad de la educación*”, quien concluyo existe relación significativa entre el talento humano y la calidad educativa, esto nos hace reflexionar que es muy importante que los docentes desarrollen su talento dentro de las instituciones educativas para poder mejorar su desempeño. Según Rojo (2012), quien investigo sobre “*Gestión del talento en los docentes de formación técnica*”, y obtuvo como conclusión

de que los modelos de gestión del talento son predominantes en la administración de una institución educativa para su buen desarrollo logrando así el éxito educativo. **Salinas** (2012), en su tesis “*Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes 2010 – 2011*”, llegó a la conclusión de que en dicha institución la gestión administrativa debe mejorar y por ende el desempeño docente. De mostrando así que para que haya un buen desempeño docente es necesario que el líder se preocupe por mantener a su personal motivado generando compromisos en su centro de trabajo logrando así un buen clima institucional. Cruz (2013), en su tesis “*La gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en Trujillo*”, llegando a la conclusión que existe una relación directa moderada y altamente significativa entre las variables en estudio la misma que concuerda con esta investigación dando a conocer que existe relación entre el talento humano y un buen desempeño docente si es que el docente se enfoca en desarrollar su habilidades y capacidades como talentos, cuyo propósito se orientara a mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Con respecto a la hipótesis 1; se concluyó que existe relación inversa débil entre la gestión del talento humano y la preparación para la enseñanza con un ( $Rho=0.308$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.081 ( $p\text{ valor}>0.05$ ) a un nivel de significancia del 5%. – ver tabla 11. Resultado que concuerdan con Borsic (2016), quien también concluyó en su investigación que no existe relación entre la V1 preparación para la enseñanza de los estudiantes.

Con respecto a la hipótesis 2, se concluyó que existe relación inversa débil entre la gestión del talento humano y la Enseñanza para el aprendizaje con un ( $Rho=-0.272$ ) y una Sig. Bilateral=0.126 ( $p\text{ valor}>0.05$ ) a un nivel de significancia del 5%. – ver tabla 11, resultados que concuerdan con Almonte (2015), quien concluyó que existe una relación débil entre las variables con un ( $Rho = 0.565$ ) y una significancia bilateral de 0.01, determinando así que la gestión del talento humano es independiente del desempeño docente y viceversa.

Con respecto a la hipótesis 3, se obtuvo el siguiente resultado existe relación inversa débil entre la V1 y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con un ( $Rho=-0.311$ ) y Sig. Bilateral=0.078 ( $p\text{ valor}>0.05$ ), con un nivel de significancia del 5%. Ver tabla



11, resultados que concuerdan con Almonte (2015), quien concluyo que no existe relación débil entre las variables con un ( $Rho = 0.565$ ) y una significancia bilateral de 0.01, determinando así que la gestión del talento humano es independiente moderadamente al buen desempeño docente y viceversa.

Con respecto a la hipótesis específica 4, se concluyó que existe relación inversa débil entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con ( $Rho=-0.345$ ) y una Sig. Bilateral=0.029 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). a un nivel de significancia del 5%. – ver tabla 11. resultados que concuerdan con Almonte (2015), quien concluyo que existe relación significativa entre las variables con un ( $Rho = 0.565$ ) y una significancia bilateral de 0.01.

Los resultados obtenidos en la hipótesis 5 concluyeron que existe correlación débil entre la variable desempeño docente y la atracción del recurso humano con un ( $Rho=0.314$ ), Sig. Bilateral=0.075 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). a un nivel de significancia del 5%. – ver tabla 12.

La Hipótesis 6 concluyo que existe relación inversa débil entre la variable desempeño docente y el desarrollo del recurso humano con una ( $Rho=-0.311$ ) y Sig, bilateral=0.078 ( $p\text{-valor}>0.05$ ). a un nivel de significancia del 5%. – ver tabla 12.

La Hipótesis 7 llego a la conclusión de que existe correlación inversa débil entre la variable desempeño docente y la retención del recurso humano con un ( $Rho=-0.292$ ), con Sig. Bilateral=0.099 ( $p\text{-valor}>0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. – ver tabla 12. esto nos permite reflexionar sobre las tareas que están llevando a cabo los docentes en función de la institución educativa, ya que según la UNESCO (2005), un profesor debe participar en la gestión educativa, para fortalecer una cultura democrática dentro de las instituciones; e intervenir la implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, promoviendo en los estudiantes aprendizajes, desarrollo de competencias y habilidades para la vida, sin embargo nuestra investigación determinó que es importante docentes desarrollen la gestión del talento para poder tener un buen desempeño y por ende promover el desarrollo de los talentos de sus estudiantes ya que esto hoy en día es un punto agendado y pendiente en la gestión educativa.

Finalmente diríamos que es responsabilidad del líder directivo hacer que los docentes se mantengan motivados y se generen buen clima institucional siendo aspectos que influyen también en los resultados que hemos obtenido, dado que si hay un ambiente positivo dentro de un centro de trabajo les será más fácil desarrollar sus actividades y enfocarse en el desarrollo

de la institución educativa, por otro lado es necesario que los docentes y los directores se preocupen en desarrollar los talentos que poseen y también los de los alumnos enfocándose a si en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de enseñanza que fortalezca las habilidades de los estudiantes para lograr encaminar adecuadamente el progreso institucional y desarrollo de los aprendizajes del estudiantes.

## **V. CONCLUSIONES**

- ✓ existe relación inversa débil entre la gestión del talento humano y desempeño docente con ( $Rho=-0.380$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.029 ( $p\text{ valor}<0.05$ ) a un nivel de significancia del 5%.ver tabla 11
- ✓ existe relación inversa débil entre la gestión del talento humano y la preparación para la enseñanza, con un ( $Rho=0.308$ ) y con un Sig. Bilateral de 0.081 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). a un nivel de significancia del 5%. en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019 (Ver tabla 11)
- ✓ existe relación inversa débil entre gestión del talento humano y la Enseñanza para el aprendizaje, con un ( $Rho=-0.272$ ) y una Sig. Bilateral=0.126 ( $p\text{ valor}>0.05$ ) a un nivel de significancia del 5%. en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019 (Ver tabla 11)
- ✓ existe relación inversa débil entre gestión del talento humano la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de acuerdo al ( $Rho=-0.311$ ) y con una Sig. Bilateral=0.078 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). a un nivel de significancia del 5%. en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019 (Ver tabla 11)
- ✓ existe relación inversa débil entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de acuerdo al ( $Rho=-0.345$ ) con un Sig. Bilateral=0.029 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). a un nivel de significancia del 5%. en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019 (Ver tabla 11)
- ✓ existe correlación débil entre el desempeño docente y la atracción del recurso humano con un ( $Rho=0.314$ ), con un Sig. Bilateral=0.075 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). a un nivel de significancia del 5%. en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019 (Ver tabla 12)
- ✓ existe relación inversa débil entre el desempeño docente y el desarrollo del recurso humano con un ( $Rho=-0.311$ ) con un Sig, bilateral=0.078 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). a un nivel de significancia del 5%. en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019 (Ver tabla 12)
- ✓ existe correlación inversa débil entre el desempeño docente y la retención del recurso humano de acuerdo a ( $Rho=-0.292$ ), con Sig. Bilateral=0.099 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). un nivel de significancia del 5%. en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550- Chota- Otuzco-2019 (Ver tabla 12)

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Recomendar a los directores y docentes de las instituciones 80372-Cushcanday y 81550-Chota que tengan presente que las conclusiones de la presente investigación son para la mejora del servicio educativo. De tal manera que el director debe fomentar la participación conjunta y activa de sus docentes, a través del dialogo en reuniones de trabajo, gestionando la información que le permitirá tomar mejores decisiones para alcanzar las metas institucionales.
2. Recomendar a los directores que se involucren más con los docentes, ayudándoles a desarrollar sus talentos, dado que esto es un factor clave para que se puedan mejorar las practicas pedagógicas, lo cual repercutirá de manera directa en los logros de aprendizaje de los estudiantes permitiendo así desarrollar estudiantes con un pensamiento reflexivo, crítico y creativo; para enfrentar los nuevos retos y desafíos del mundo moderno y de una sociedad carente de líderes humanos y democráticos.
3. Recomendar a los directores valorar la tarea docente por medio de estímulos- administrativos, afectivos- así como también organizar espacios de trabajo en equipo para actividades de capacitación, planeación y ejecución, dado que esto mejorara y fortalecerá el clima institucional y a la vez motivara a que los docentes apoyen en la gestión institucional, repercutiendo esto en un buen desempeño.
4. Recomendar a los directores que deben estar siempre atentos a los requerimientos de su personal docente y constantemente en acompañamiento pedagógico desarrollando así un clima de confianza y motivación en el desenvolvimiento docente generando una actitud de energía y ganas de seguir adelante con la finalidad de lograr la integridad de toda la organización educativa.
5. Los directores deben tomar en cuenta que el desarrollo del talento humano tiene que ver con las gestiones que este realiza para mantener motivado al docente y reforzar sus conocimientos con capacitaciones, talleres, cursos y actualización de esta manera el docente desarrollara sus habilidades mejorando su nivel desempeño favoreciendo así al éxito de la institución educativa

## **VII.REFERENCIAS**

- Ausubel, D. (1983). Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo. México: Editorial Trillas.
- Ausubel, D. (1983). Psicología Educativa y la Labor Docente. México: Editorial Trillas.
- Almonte, M - Darcy, G. (2015); Gestión Del Talento Humano En Relación Al Buen Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Distrito De Corani – Provincia De Carabaya - Puno – Perú
- Alles, M. (2005) - Desarrollo Del Talento Humano: Basado En Competencias. Buenos Aires.
- Alles, M. (2005). Gestión del talento humano basado en competencias. Buenos Aires: Granica.
- Alvarado, M (2013) Formación por competencias, una perspectiva latinoamericana. Estados Unidos: Copyright © 2013
- Alfaro, S. (2016). *¿Cuál es el principal reto de la gestión del talento en el Perú?* - Perú: Gestión. Recuperada de: <http://gestion.pe/empleo-management/cual-principal-reto-gestion-talento-peru-2171895>.
- Almonte (2015). *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – provincia de Carabaya* (Tesis de maestría), Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Arequipa.
- Borsic, Z. (2016). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior* (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://congreso.investiga.fcaunam.mx/docs/xxi/docs/3.07.pdf>.
- Bruner, J. (1987). La importancia de la educación: España: Paidós Ibérica.
- Bigge, M. (1986) Teoría de aprendizaje para maestro. Caracas: Trillas.
- Birkenbihl, M (1990) Formación de formadores. Madrid: Paraninfo.
- Brophy, J., Good, T. (1996) Psicología educativa contemporánea. México: McGraw-Hill



- Castillo, P. (2010). Importancia de la Gestión del Talento Humano. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-lagestion-del-talento-humano>
- Cegarra, J. (2012). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Madrid: Díaz De Santos.
- Castañeda y Zuluaga (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación de Manizales* (Tesis Doctoral). Recuperada de: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830Alexander%20Zuluaga%20Collazos.pdf?sequence=1>.
- Castillo, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. España: Colección EOI.
- Cerisola, M., Páez, H. (2003) Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiante docente con el componente de práctica profesional de la Escuela de Educación de la FACE. Revista Ciencias de la Educación
- Cruz (2013). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en Trujillo* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Dessler G., Administración de personal (2006) Pearson Educación Octava Edición.
- Pardo y Porras (2011). *Revista de La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. Gest. Soc., 4(2); 167-183, julio-diciembre 2011, ISSN 2027-1433*. Colombia – Bogotá.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión De Talento Humano Tercera Edición. El Capital Humano de las Organizaciones.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión De Talento Humano Tercera Edición. México, D.F: Mc Graw Hil
- Chiavenato, I. (2007), Recursos Humanos - Edición Popular**
- Chiavenato, I., (2002). *Gestión De Talento Humano*

- Chiavenato, I. (2011). *Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones*. México: Edit. Popular
- Méndez, A. (2016). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacay
- Espinoza, S (2017). La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa Parroquial El Buen Pastor, Los Olivos, Perú
- Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Universidad de Lima. Perú.
- Flores, R, Roy, A. (2016). La Gestión Educativa Y El Desempeño Docente De Educación Secundaria De La Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima
- Gorriti, B. (2014). La Evaluación Del Desempeño: Concepto, Criterios Y Métodos.
- Griffin, R. (2011) Administración (10.a ed.) México: Cengage Learning.
- Graterol, Ch. (2001) Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.
- Hernández, R., Fernández. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5.a ed.). México: McGraw
- Maristany, J. (2007) Segunda Edición Administración De Recursos Humanos Por Pearson Educación De México S.A. De C.V.
- Keith, D. (1985) Administración de Personal Y Recursos Humanos. Séptima Edición.
- MINEDU (2012). Marco del buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima- Perú
- Mc Gregor, D. (1960). El lado humano de la empresa. México: McGraw Hill.

Mora, C. (2007). Clima Organizacional consultado en <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-alclimaorganizational>. (2008).

Rojo (2012). *Gestión del talento en los docentes en un centro de formación técnica* (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5405/MGPORojo.pdf?sequence=1>

Rodríguez, M (1999) Conocimiento previo y cambio conceptual. Buenos Aires: Aique.

Sotelo (2012), en la Tesis *Gestión del talento humano y el clima institucional, según la opinión de los docentes de básica regular de la Red n° 14 – UGEL n° 04 – Comas* (Tesis doctoral), Universidad César Vallejo, Los Olivos.

Segura. E. (2003) Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo.

Torres, K. (2017). Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho

UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Ministerio de Educación, Lima – Perú.

Valdés, H. (2000b, mayo). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México.

Valdés, H. (2000). La evaluación del desempeño del docente. Ministerio de educación de Cuba

Vigotsky, L. (1978). Pensamiento y lenguaje. Argentina: La pléyade. .

Varela, O. (2010). El Desempeño De Los Individuos En Las Organizaciones. Recuperado De: Primera Edición. Ediciones IESA. Caracas, Venezuela.

Werther, W. (1991) Tercera Edición Administración De Personal Y RR. HH.

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550-Chota, del distrito de Agallpampa- Otuzco -2019

**AUTOR:** GARCIA VALDIVIEZO YAMILET

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco – 2019</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de gestión de talento humano Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?</p>	<p><b>General:</b> Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco – 2019</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>1. Identificar el nivel de la gestión talento humano en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco – 2019</p> <p>2. Identificar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco – 2019</p>	<p><b>Hi:</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco – 2019</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1. existe nivel alto de la gestión del talento humano en las instituciones educativas 81550 – Chota Y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019</p> <p>2. Existe nivel alto de desempeño docente en las instituciones educativas 81550 –</p>	<p><b>V1:</b> Gestión del talento humano</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Atracción de los recursos humanos</li> <li>– Desarrollo de los recursos humanos</li> <li>– Retención de los recursos humanos</li> </ul> <p><b>V2:</b> Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– La preparación para la enseñanza</li> <li>- El desarrollo de la enseñanza en el aula</li> </ul>	<p>A través de encuestas (Garcia 2018) realizadas tanto al director como a los docentes se recoge la información de las dimensiones interna y externa de la gestión del talento humano</p> <p>A través de rubricas aplicada a los directores se recoge la información de las dimensiones: la preparación para la enseñanza, el desarrollo de la enseñanza en el aula, la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad y la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad del desempeño docente</p>	<p><b>Por el enfoque:</b> cuantitativa</p> <p><b>Por el Tipo:</b> No experimental</p> <p><b>Por su carácter:</b> Correlacional descriptivo</p> <p><b>Por el alcance:</b> transversal</p> <p><b>Población</b> Total 33 docentes más 2 directivo</p> <p><b>Muestra</b> Total 33 docentes más 2 directivo</p> <p><b>Instrumentos</b> Encuestas</p>

<p>3. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión preparación para la enseñanza del desempeño docente en las educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019??</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la enseñanza en el aula del desempeño docente en las educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad del desempeño docente en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?</p>	<p>Agallpampa- Otuzco – 2019</p> <p>3. Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión preparación para para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>4. Identificar relación entre la gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>5. Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p>	<p>Chota Y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019.</p> <p>3. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiante del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota Y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019.</p> <p>4. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota Y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019.</p> <p>5. Existe relación significativa entre la gestión del talento</p>	<p>- La articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad</p> <p>– La identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad</p>	<p>(marco del buen desempeño docente) y a través de la encuesta aplicada a los docentes se recoge información de las dimensiones atracción del recurso humano, desarrollo del recurso humano y retención del recurso humano de la gestión del talento humanos</p> <p>Operacionalmente se recoge la información de los colaboradores acerca de las dimensiones interna y externa de la gestión del talento humano a través de encuestas</p>	
---	---	--	--	--	--

<p>6. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad del desempeño docente en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019??</p> <p>7. ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión atracción de los recursos humanos en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019?</p> <p>8. ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y desarrollo de los recursos humanos en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019??</p> <p>9. ¿Qué relación existe entre el desempeño</p>	<p>6. Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de su profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>7. Identificar la relación entre el desempeño docente y la dimensión atracción de los recursos humanos de la gestión del talento humano en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>8. Identificar la relación entre el desempeño docente y la dimensión desarrollo de los recursos humanos de la gestión del talento humano en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>9. Identificar la relación entre el desempeño docente y la dimensión retención de los</p>	<p>humano y la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad del desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota Y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019.</p> <p>6. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la institución educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019</p> <p>7. existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión atracción de los recursos humanos de la gestión del talento humano en las instituciones educativas 81550 – Chota Y 80372 - Cushcanday del</p>			
---	--	---	--	--	--

docente y retención de los recursos humanos en las instituciones educativas Chota y 80372 – Cushcanday del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019??	recursos humanos de la gestión del talento humano en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 – Cushcanday, del distrito de Agallpampa- Otuzco - 2019	<p>distrito de Agallpampa en el año 2019.</p> <p>8. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión desarrollo de los recursos humanos de la gestión del talento humano en las instituciones educativas 81550 – Chota Y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019</p> <p>9. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión retención de los recursos humanos de la gestión del talento humano en las instituciones educativas 81550 – Chota Y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa en el año 2019</p>			
--	---	--	--	--	--



## **ANEXO 02:**

### **CARTA AL EXPERTO**

Trujillo, 27 de julio de 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradezco por anticipado su aceptación, razón por la cual quedo infinitamente agradecida.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración.

Atentamente



---

Yamilet Fernanda Garcia Valdiviezo

### Anexo 03

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### Estimando (a) maestro (a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información sobre opinión que tiene usted sobre la gestión del talento humano; como producto de su experiencia en la institución educativa. La información es confidencial y reservada.

Nivel: .....sexo: (M) (F) condición laboral (N) (C) (D)

#### INSTRUCCIONES:

Sírvase a leer las siguientes expresiones y responder, marcando con una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta según considere conveniente, de los 20 ítems que se presentan a continuación la escala de valoración es la siguiente.

N°	ITEMS GESTION DEL TALENTO HUMANO	VALORES		
	SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO	1	3	5
1	El director identifica necesidades de su institución para realizar la convocatoria de su personal			
2	El director diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal			
3	El director realiza las convocatorias de plazas vacantes de acuerdo al perfil profesional requerido.			
4	El director selecciona a los postulantes según el perfil solicitado en la convocatoria			
5	El director comparte la misión, visión y los valores, objetivos institucionales con el nuevo personal			

*1 = nunca*

*3 = a veces*

*5 = siempre*

<b>DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	El director evalúa las necesidades de capacitación de los docentes según el nivel educativo a inicios del año académico			
<b>7</b>	El director brinda actualización a los docentes mediante capacitaciones de acuerdo al nivel educativo			
<b>8</b>	El director brinda capacitación al nuevo personal seleccionado en temas o materiales relacionados a su puesto			
<b>9</b>	El director asiste a capacitaciones y/o especialización para fortalecer las funciones que desempeña			
<b>10</b>	El director evalúa permanentemente el desempeño laboral su personal			
<b>11</b>	El director cumple con sus funciones dentro de la institución educativa.			
<b>12</b>	El director realiza evaluaciones que buscan la mejorar el desempeño docente			
<b>13</b>	El director brinda los elementos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas			
<b>14</b>	El director establece instancias de comunicación y retroalimentación entre jefes y trabajadores			
<b>RETENCION DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>15</b>	El director gestiona mecanismos para compensar las horas extras de trabajo de sus docentes			
<b>16</b>	El director gestiona incentivos para promover y premiar la productividad de su personal docente			
<b>17</b>	El director valora la labor que desempeña como docente mediante resoluciones de felicitación			
<b>18</b>	El director distribuye las funciones de los docentes de acuerdo al salario que perciben			
<b>19</b>	El director promueve estrategias para conservar a su personal			
<b>20</b>	El director ayuda cordialmente a su personal con la intención de ayudarlo a mejorar			

**Gracias por su colaboración**

## FICHA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

**SR(A). DIRECTOR(A) DE LA I.E.:**

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el Desempeño Docente, del personal a su cargo; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada.

Especialidad: \_\_\_\_\_ Sexo: (M) (F) Condición laboral: (N) (C) (D)

### II. INSTRUCCIÓN

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 20 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

<b>Nunca = 1</b>	<b>A veces = 3</b>	<b>Siempre = 5</b>
------------------	--------------------	--------------------

ITEMS		1	3	5
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>				
<b>1.</b>	El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.			
<b>2.</b>	El docente demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
<b>3.</b>	El docente elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados			
<b>4.</b>	El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
<b>5.</b>	El docente diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			
<b>Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes</b>				

6.	El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración			
7.	El docente orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
8.	El docente constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			
9.	El docente desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.			
10.	El docente evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.			
<b>Participación en la gestión de la institucionalidad</b>				
11.	El docente participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
12.	El docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza			
13.	El docente integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
14.	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
15.	El docente comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.			
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>				
16.	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
17.	El docente participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
18.	El docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.			
19.	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.			
20.	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			

**Gracias por su colaboración**

#### Anexo 04

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TÍTULO:** GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 81550-CHOTA Y 80372 – CUSHCANDAY DEL DISTRITO DE AGALLPAMPA- OTUZCO -2019

**AUTOR:** YAMILET FERNANDA GARCIA VALDIVIEZO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
gestión del talento humano	Atracción de los recursos humanos	Planeación de recursos humanos	El director identifica necesidades de su institución para realizar la convocatoria de su personal				x		x		x		x		
			El director diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal				X		X		X		X		
		Convocatoria o reclutamiento de recursos humanos	El director realiza las convocatorias de plazas vacantes de acuerdo al perfil profesional requerido.				X		X		X		X		
		Selección de recurso humanos	El director selecciona a los postulantes según el perfil solicitado en la convocatoria				X		X		X		X		

			El director comparte la misión, visión y los valores, objetivos institucionales con el nuevo personal				X		X		X		X		
	Desarrollo de los recursos humanos	Capacitación y desarrollo	El director evalúa las necesidades de capacitación de los docentes según el nivel educativo a inicios del año académico				X		X		X		X		
			El director brinda actualización a los docentes mediante capacitaciones de acuerdo al nivel educativo				X		X		X		X		
			El director brinda capacitación al nuevo personal seleccionado en temas o materiales relacionados a su puesto				X		X		X		X		
			El director asiste a capacitaciones y/o especialización para fortalecer las funciones que desempeña				X		X		X		X		
		Evaluación de desempeño	El director evalúa permanentemente el desempeño laboral su personal				X		X		X		X		
			El director cumple con sus funciones dentro de la institución educativa.				X		X		X		X		
			El director realiza evaluaciones que buscan la mejorar el desempeño docente				X		X		X		X		
		Retroalimentación del desempeño	El director brinda los elementos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas				X		X		X		X		
	Retención de	Determinación de la comprensión	El director gestiona mecanismos para compensar las horas extras de trabajo de sus docentes				X		X		X		X		

			El director gestiona incentivos para promover y premiar la productividad de su personal docente				X		X		X		X		
			El director valora la labor que desempeña como docente mediante resoluciones de felicitación				X		X		X		X		
		Determinación de los beneficios	El director distribuye las funciones de los docentes de acuerdo al salario que perciben				X		X		X		X		
			El director promueve estrategias para conservar a su personal				X		X		X		X		
			El director ayuda cordialmente a su personal con la intención de ayudarlo a mejorar				X		X		X		X		



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTION DEL TALENTO HUMANO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

**OBJETIVO:** Determinar la gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente

**DIRIGIDO A:** Directores y docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Henry Villacorta Valencia.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister.

**VALORACIÓN :**

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



Anexo 05

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

**TÍTULO:** DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 81550- CHOTA Y 80372 – CUSHCANDAY DEL DISTRITO DE AGALLPAMPA- OTUZCO -2019

**AUTOR:** YAMILET FERNANDA GARCIA VALDIVIEZO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
xDESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integra	1. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				X		X		X		X		
			2. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				X		X		X		X		

			3. Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados				X		X		X		X		
		Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión	4. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				X		X		X		X		
			5. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				X		X		X		X		
	Enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	6. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				X		X		X		X		
			7. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				X		X		X		X		

		Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	8. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				X		X		X		X		
			9. Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.				X		X		X		X		
		Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.	10. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.				x		x		x		x		

	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	11. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				X		X		X		X		
			12. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza				X		X		X		X		
		Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	13. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				X		X		X		X		
			14. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				X		X		X		X		
			15. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				X		X		X		X		
	La identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla	16. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el				X		X		X		X		

	procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	aprendizaje de todos sus estudiantes.												
		17. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				X		X		X		X		
		18. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.				X		X		X		X		
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	19. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.				X		X		X		X		
		20. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				X		X		X		X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ESCALA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

**OBJETIVO:** MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

**DIRIGIDO A:** DIRECTORES

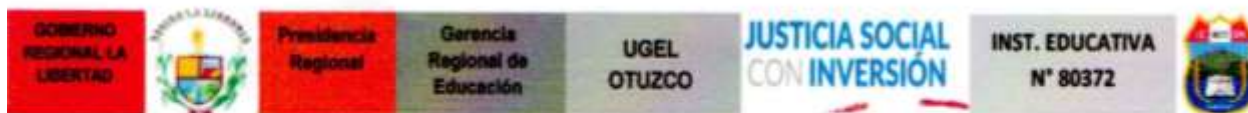
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Henry Villacorta Valencia.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister.

**VALORACIÓN :**

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			





**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE  
INVESTIGACIÓN EN POS GRADO**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80372 DEL CENTRO  
POBLADO MENOR DE CUSHCANDAY, DISTRITO DE AGALLPAMPA Y  
PROVINCIA DE OTUZCO QUE SUSCRIBE.

**HACE CONSTAR:**

A doña GARCIA VALDIVIEZO, YAMILET FERNANDA, identificada con DNI: 47142854, estudiante de la Universidad Privada Cesar Vallejo – sede Trujillo, APLICÓ el instrumento de investigación científica: CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE, en el marco de la elaboración de su tesis denominada: “Gestión del talento humano y desempeño docente, en las IE. N°80372- Cushcanday y 81550-Chota, Agallpampa-Otuzco 2019”, para optar el grado de magister, para los trámites que estime conveniente.

Cushcanday, 8 de julio del 2019.

  
  
Juan Pablo Pérez Sánchez  
DIRECTOR





I.E. N° 81550 ESPM/A1-P-CHOTA  
AGALLPAMPA-OTUZCO



## **CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO**

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81550 DE CHOTA-AGALLPAMPA-OTUZCO.

### **H A C E   C O N S T A R:**

Que, la docente GARCÍA VALDIVIEZO, Yamilet Fernanda; identificada con DNI N° 47142854, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo" ha desarrollado su trabajo de investigación "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE" en esta Institución Educativa, aplicando los cuestionarios "DESEMPEÑO DOCENTE" y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO" a directivos y docentes.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Chota, 01 de Julio del 2019.



ERLINDA ELENA ZÁRATE VIDAL  
DIRECTORA DE LA I.E N° 81550

## Anexo 07

### Base de datos para la gestión del talento humano

Nº	GESTION DEL TALENTO HUMANO																			
	SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO					DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS									RETENCION DE LOS RECURSOS HUMANOS					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
2	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
4	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5
7	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5
8	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
9	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3
10	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
13	5	3	3	3	5	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1
14	5	3	3	3	5	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1
15	5	3	3	3	5	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1
16	5	5	5	3	5	5	3	3	5	1	1	1	3	3	1	1	1	5	1	1
17	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	3
18	5	3	3	3	5	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1
19	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
20	5	3	3	3	5	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1

### Base de datos para la variable desempeño docente

N º	DESEMPEÑO DOCENTE																			
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5
2	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	5
3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	5
4	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5
7	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5
8	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5
9	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	5
10	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5
13	5	3	3	3	5	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	5

1 4	5	3	3	3	5	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	5
1 5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	5
1 6	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	5
1 7	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	5
1 8	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	5
1 9	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5
2 0	5	3	3	3	5	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	5

